



VÁLTOZÓ KÉPESÍTÉSEK – VÁLTOZÓ GONDOLATOK?

Jelen kötet a CEDEFOP európai térségre irányuló eddigi kutatásait összegzi, kiemelve a képesítések változását feltáró kutatás eredményeit; célja a képesítési rendszerek változásának feltárása mellett a valósánúsíthatő trendek előrejelzése. A könyv első részében (1–4. fejezet) a képesítések elméleti leírása, szakirodalom szisztematikus feltárása, nemzeti kutatások ismertetése és a CEDEFOP eddigi kutatásainak szintézise kapott helyet. A képesítési rendszerek változásának okairól az 5. fejezet szól, a lehetséges kimeneteket a 6. fejezet foglalja össze.

Az oktatás, képzés vagy tanulás lezárasaként megszerezhető képesítések (bizonyítványok, diplomák) fontosak az egyének számára a munkavállalás, a megfelelő állás és a karrierépítés miatt – a társadalmi státust is meghatározzák. A munkaadók számára fontos mutatói az alkalmazotti tudásnak és képességeknek, az oktatási intézményeknek a további oktatásban fontos mérőföldkőnek számítanak. A politikai döntéshozók számára a szabályozás alakítását, a problémák és hiányok feltárását segítik elő, végül a kutatókat segítik a társadalomban meglévő és potenciális tudás felmérésében.

A képesítések egyrészt meglepően stabilak, nincs jele, hogy egészében fontosságuk és érvényességeük sérült volna az utóbbi időben. Felfedezhető ugyan egyes szakmák elértektele nedése, de a képesítések alapvető funkciói (az elvégzett tanulmányok igazolása és a munkaerőpiacra való bejutás szabályozása) alig változtak. Másrészt a képesítéseknek megvannak a maguk határai. Mint a szerzők megállapították, a vállalatok felvételi gyakorlatában a képesítés fontos, de sajátos tudás- és készségefelméréssel egészül ki. Ebből adódóan a képesítések fejlesztésének egyik iránya olyan új eszközök beépítése, melyek lehetővé teszik elfogadásukat szélesebb körben, és megfelelően dokumentálják a munkavállaló valódi tudását, képességeit.

A kötet egyedülálló segítséget nyújt annak a dinamikának a megértésében, amely a képesítési rendszereknek az Európai képesítési keretrendszer (EKKR) keretein belüli változását jellemzi. Eszerint a képzési rendszerek megújulá-

sa folyamatos, ennek elemei a képzési struktúra alkalmazkodása piaci változásokhoz, a nemzeti képesítési rendszerek gyors fejlődése, valamint az a nyitottság, mely lehetővé teszi, hogy a képesítések iskolarendszeren kívül is megszerezhetők legyenek, hasonló tartalommal és elfogadottsággal. A képesítések e fentiek mellett reagálnak külső tényezőkre, mint a nemzetközi gazdaság igényei, a globalizálódó együttműködések, melyek lehetővé teszik nemzetközi képesítések nemzeti elfogadását. A képesítések kikerülhetetlen szerepet játszanak a munkaerőpiacon, de, mint a tanulmány megállapítja, jelentős különbségek fedezhetők fel az egyes országok és gazdasági szektorok szerint; egyes területeken egyre fontosabbak a formális végzettségek, hiányuk lehetetlenné teszi a munkaerő-piaci és további oktatásban való részvételt.

A szerzők legfontosabb kérdései: Szükséges-e, hogy a képesítések még rugalmasabbá váljanak, azaz könnyen hozzáférhetők legyenek, rugalmas időbeosztással, széles képzési modulválasztékkal segítsék a diákokat? Mennyire fontos a stabilitás és kiszámíthatóság, mennyire feladata a rendszernek a szakmai alapértékek meghatározása? Milyen szerepet kell kapniuk a képzettségek kibocsátónak (intézményeknek, akkreditációs bizottságoknak) és a résztvevőknek (felhasználóknak)?

A strukturális változások egyik kiváltó oka az átlátható és reaktív fejlődés iránti igény; a képzés egyénekre gyakorolt hatása mellett kiemelt szerepet kap a formális értékelés, mely a képesítés külső elfogadásához járul hozzá.

Az egyes országok oktatási és képzési rendszerében a képesítések fogalma jelentős változatosságot mutat. Az egyik véglet szerint csak a formális oktatás keretében, megfelelő vizsgák letétele után megszerezhető bizonyítvány számít. Másik végpontot az a gyakorlat jelenti, amikor a képzés értékét a szakmai gyakorlat és a szakmai közösséggel elismerése határozza meg. A képesítés tehát meghatározható egyrészt a szakmaiság terminusaival, azaz a munkavállaló alkalmás meghatározott feladatok elvégzésére, ismeri a szakmai standardokat, értékeket („képes vagyok rá, mert vannak ismereteim”). Másrészt a „bizonyítvány”, az egyén kompetenciáinak, azok szintjének átfogó igazolása a tudás „helyettesítője” is

lehet („képes vagyok rá, mert megvan a képesítésem”). Ez utóbbi problémát jelenthet, ha a versengő intézmények azonos tartalmú bizonyítványokat eltérőnek jelölnek meg, nem fogadják el a másik képesítést.

Öt elem minden képesítésnek része, ezek fontossága és tartalma jelentős változékonysságot mutat az európai térségben. *Tanulás* (1): a képesítés alapja, formális oktatás vagy gyakorlati képzés keretében szerezhető meg, és tudás, képességek, szakmai- és közösségi kompetenciák formájában mutatkozik meg. *Értékelés* (2): vizsga, az egyéni tudás, képesség mérése meghatározott kimenet és standardok alapján. *Érvényesítés* (3): az értékelés megerősítése, annak kifejezése, hogy az egyén teljesítette a követelményeket, részt vett egy tanulási folyamatban; ez tulajdonképpen a minőségi biztosíték. *Bizonyítvány* (4): rögzíti az előző három meglétét, testületi véleményt tesztel meg, további képzést, munkavállalást tesz lehetővé. *Elismérés* (5): az előbbi négy elem különböző elfogad(tat)ása, az egyén számára (új) munkavégzést, magasabb fizetést és magasabb társadalmi státust tesz lehetővé.

A képesítések rendszere – a mögötte álló oktatási és képzési rendszer sajátosságának köszönhetően – stabil. Emellett azonban intenzívebb interakciót igényel az egyes résztvevők között, mivel mindeneknek eltérő érdekeik és értékeik vannak. A változás oka éppen a célok közötti eltérésekben ragadható meg. A munkaadók például dinamikus, gyors változásokban érdekeltek, melyek tükrözik a munkaerő-piaci elvárásokat, reagálnak a speciális igényekre. Ezzel szemben a szolgáltatóként megjelenő intézmények és testületek nem kívánják a gyors kiigazításokat, mivel azok hatással lennének a bizonyítványok és képzések konkrét tartalmára, ami megnehezíti a programok tervezését, a korábbi képzési kimenetek értékelését. A képzésekben részt vevők szintén a lassabb változást tarthatják szem előtt, szemben a fejlődési kényszerrel.

Elemzési szempontból nem érdemes a képzést és a képző intézményeket különállóként kezelni, leválasztani arról a rendszerről, melyben működnek. A gyakorlatban ez úgy jelentkezik, hogy az egyes képzések, intézmények, valamint szektorok és országok közötti különbségek megőrzése mellett az átvállhatóságot és transzparenciát kell

kialakítani, fenntartani, annak az alapvető elméleti megfontolásnak a figyelembenbővel, hogy minél erősebb egy képesítés elméleti megalapozottsága, annál nehezebb, hosszabb tartalmának, formájának megváltoztatása.

A tanulmány öt dimenziót különböztet meg a változás folyamatában. Változik a képesítés *formája, jelentése* (1), a végzettség megszerzése nem elegendő, világos és kifejezetten ismeretek birtokában és tudatában kell lenni. A képesítések *mozgatórugójainak* (2) (munkaerőpiac, technológia, munkaszervezés, intézmények, társadalmi csoportok) változása azt eredményezi, hogy a képesítés, tudás új formáira és szintjeire van szükség. A képesítések *feladatai* (3) változása társadalmi, gazdasági, valamint szabályozási változásokat jelent. A *folyamatok* (4) változása a képző intézmények és rendszerek érintő változások összessége, mint a standardok változása, új képzési formák, modulok bevezetése, a vizsgarendszer és számonkérés változásai. A képesítések szintjeinek *átjárhatósága és átláthatósága* (5), az intézmények közötti koherencia elősegíti a résztvevők számára az érvényesség megállapíthatóságát.

A változás mélysége szintén öt tényező mentén mutatható be a szerzők szerint. *Politikai vita* (1): nincs konkrét hatása, elsősorban retorikai célzatú, például a bevándorlók képzettségének elismeréséről. *Szakpolitika* (2): meghatározza a változás irányait, de konkrét akcióterv nem készül, ilyen lehet a kérdést szabályozó törvényalkotás. *Kivitelezés* (3): ennek során alakítják ki a változás intézményrendszerét, azt a testületet, amely irányítja és koordinálja az akkreditációt, összegyűjti a vállalatok tapasztalatait. *Megvalósítás* (4a), próbakerések melyekbe beépítik a tapasztalatokat, új módszereket próbálnak ki, melyek aztán felváltják vagy *integrálják* (4b) a régi módszereket. Ezek *hatásaként* (5) az új rendszer előnyössé válik a résztvevők számára; segíti a meglévő képeségek továbbfejlesztését minden korcsoportban, a szakmákat jobban elfogadja a munkaerőpiac. Fontos kitétel, hogy a reformok vége nem a gyakorlati alkalmazás, hanem a hatások megjelenése kell hogy legyen. Ha a hatás nem mérhető, akkor valószínűleg a folyamat még nem zártult le, vagy finomítani kell a változás egyes pontjait.

A szerzők a nemzetközi tapasztalatok alapján tipológiát alkottak, melyben összegzik a képesíté-



tések funkcióit. Ezek változásait érdemes folyamatosan figyelemmel követni, például látható, hogy egyes feladatok, mint az oktatási és képzési teljesítmény mérése, egyre fontosabbak, míg a végzettségekhez kötött munkahelyi előmenetel szerepe csökkent. Általánosságban a képesítések szerepe felértékkelődött a nemzetközi mobilitási csatornák fenntartásában. A funkciók köre állandó, azonban az egyes nemzeti és szektorális sajátosságokat figyelembe véve különböző kombinációkat alkotnak fontosságuk szerint. Problémát okozhat ugyanakkor, ha a képesítések egy szűk köre e funkciók jelentős részén dominánsá válik. Ekkor megkérőjeleződik az adott képesítés érvényessége, és diverzifikáció indul meg.

A politikai fókusz a képesítés formája felől annak tartalma felé tolódott el. Jelenleg az elfogadott Európai képesítési keretrendszer nemzeti szintű adaptációja zajlik. Olyan nagy nemzetközi szervezetek, mint az UNESCO, ILO, ETF is foglalkoznak a tapasztalatok integrálásával. A nemzeti képesítési keretrendszerök átláthatóvá teszik az oktatást a résztvevők számára, valamint elősegítik az összeköttetést nemzetek és oktatási szektorok között. Azonban a gyors implementáció bizonytalanságát és turbulenciákat okozhat a képesítések elfogadhatóságában, ami az átláthatóság ellen hat. Egyes, már működő nemzeti rendszerek éppen ezért azt határozzák meg, hogy a szakképzésnek milyennek kell lennie a jövőben. Mások a fennálló helyzet jobb leírását célozzák. Mindkét megközelítés változást hoz, ez az előbbi esetben nyilvánvaló, míg az utóbbinál a folyamatok és nyelvezet megalapozása és a résztvevők köztötti megállapodások szabályozása vezet az egységesülés felé. Azok az országok, melyek nagy központosított (duális vagy váltakozó) képesítési rendszerrel bírnak, a képzés hagyományos értékeit, intézményrendszerét szeretnék megtartani. Azokban az országokban viszont, amelyek számos szektorspecifikus képesítést bocsátanak ki, alapvető igény mutatkozik új képesítések folyamatos kibocsátására.

A szakmai képesítések tartalmi változása megmutatkozik abban, hogy sokkal fontosabb szerepet kapnak olyan tényezők, mint a munkaerő-piaci ismeretek (folyamatok, elvárások, bérzés ismerete) és társadalmi partnerek bevonása. Az oktatási és képzési szektor minden szereplője jelentő-

sen elmozdult a rugalmasság irányába, ezt képzési modulok, kreditrendszer, a széles körű ismeretek oktatása, valamint az élethosszig tartó tanulás biztosítja az intézményeken belül. A rugalmasság fontos eleme a képesítések intézmények közötti elfogadottságának növelése, amit az átláthatóság biztosít az akkreditáció fejlesztésével, egyes részegységek elfogadásával, a formális és a nem formális oktatás keretében megszerzett tudás egyesítével, az ájtárhatoság növelésével. Emellett a rugalmasság több országban „személyes” megközelítésben érhető tetten, melynek mechanizmusai lehetnek az egyéni tanrend, a tanulmányi és egyéb célmeghatározó szerződések, eszköze pedig a moduláris képzés. Mivel a rugalmasság jobb személyes fejlődést tesz lehetővé a képzési hely változtatásával, erősen nőtt az igény a semleges és hatékony tájékoztatásra.

A képesítés fontos funkciója, hogy számot adjon birtokosának jelenlegi tudásáról, ismereteiről. Emellett kompetenciáról és a jövőbeli lehetőségekről, fejlődési irányokról is megfelelően kell tájékoztatnia. Ez utóbbi terén azonban a legtöbb képesítés hiányos, bár a munkaerő-kiválasztás során értékes információ lenne. A toborzás során a munkaadók az információkat igyekeznek más forrásokból kideríteni, figyelembe véve a képző intézmény programkínálatát, más hasonló területen kiadott képesítést, az egyén motivációt. Ezek azonban nem standardizált, nem általánosan elfogadott eljárások.

A képesítések funkciójához több tényező tartozik. Rögzíteni kell azokat a szakmai standardokat, amelyeken a képesítés részben vagy egészében alapul; meg kell határozni annak mértékét, hogy az egyes résztvevők ezeket mennyire tartják megalapozottnak, milyen mértékben vettek részt a kialakításukban. Fontos továbbá a formális és nem formális tanulás aránya; valamint a képesítés megszerzése óta történt szakmai változások megfelelő beépítésére vonatkozó megállapítás. A megfelelő kompetenciák jelölése lehetséges a vizsgatárgyak, elvégzett modulok felsorolásával, míg alehetséges fejlődési irányokat jelölhetik az elvégzett gyakorlatok és a munkatapasztalat.

Az érvényesség kérdése minden képesítés központi eleme. Az érvényesítés tulajdonképpen az a folyamat, amely során a tanulást, gyakorlatokat, munkavégzést, kompetenciákat adott célokhoz,



szakmai standardokhoz viszonyítják. Az érvényesítési folyamat lehetséges fejlesztési irányai közé sorolják a szerzők a tanulmányi rész tartalmának hangsúlyozását – ez kihat a szakmai elvárasok alakulására és az adott szakma elfogadottságára egyaránt. Ezenfelül az egyes tanulmányi szintek nemzeti szabályozása összehasonlíthatóvá és biztosabbá teheti egy adott szakma különböző szintjeinek különbségeit. A képzéstől függetlenedő tanulási kimenetek érvényesítése a tanulók számára több lehetőséget biztosít kompetenciáik, képességeik fejlesztésére, a környezetükönél származó tudás beépítésére, mint az erősen szabályozott tanrendek. Hiszen azt mutathatják be, „amit tanultak”, s nem azt, „amit tanulniuk kellett”.

(Cedefop: *Changing Qualifications – A Review of Qualifications Policies and Practices. /Cedefop Reference Series; 84/. Publications Office of the European Union, 2010, Luxembourg. 263 p.*)

Horváth Ákos



ÚJÍTÓ ELMÉLETEK ÉS GYAKORLATOK A SZAKKÉPZÉSBEN

A kötet ausztrál, skót, indonéz, német, amerikai és angol szerzők tanulmányain keresztül mutatja be a szakképzés különböző aspektusait. A fejezetek más-más nézőpontból közelítik meg a szakképzés témaörét, hasznos ismeretekkel gazdagítják a jelenlegi elméleteket és gyakorlatot, továbbá rávilágítanak elméleti és gyakorlati innovációk szükségességrére.

A munkaerőpiac a formális és az informális ismeretek egyaránt fontosak. A széles kontextusban alkalmazható tudás többféleképpen alakítható ki: (1) a tananyagban található tartalmak; (2) a tanítás pedagógiai környezete és (3) a megszerzett tudás alkalmazását támogató munkahelyi mentor tevékenysége által; illetve (4) a szakoktatón által megosztott, valamint az előzetes és az új tudás közötti különbségekből leszűrt tapasztalatok is alakíthatják az ismeretek új helyzetben történő rugalmas alkalmazását.

A kötet első része a szakmatanulás elméleti kérdéseivel, a szociális kapcsolatok tanulásban

betöltött szerepével, átmeneti újításokkal és jövőbeni irányokkal, a konstruktív tanulói szereppel, a kompetenciák kollektív fejlesztésével foglalkozik.

Ruth Vallance a tanulás szociális sajátosságaira hívja fel a figyelmet, melyet nagymértékben befolyásol a tanulási folyamatban részt vevők szociális beállítottsága, a tanár karaktere, a résztvevők aktivitása, a tanulás helye, ideje, körülményei, valamint maga az átadni kívánt ismeretanyag. Értelmezésében a szituatív tanulás egy tanulási folyamatba ágyazott szociális tanulást jelent, melyet a tanuló közösségi tanulás közbeni interakciói hoznak létre. A tanulási folyamat során a szociális kapcsolatok folyamatosan változnak, nézeteik ütköznek egymással, melyek során a tanuló különböző tanulói identitásokat fedez fel, szerepeket vesz át, interakcióiba bonyolódik, megpróbál egy vázat kialakítani a maga számára, ami új lehetőségeket nyithat meg előtte a tanulásban.

A képzés elméletének másik fontos eleme a tanulói konstruktivitás, melyet Jo Balatti és Stephen Black elemez közös tanulmányában. A hálózati tagként kiépített tanulói konstrukciók a képzés és oktatás tanulókat érintő eredményeire hívják fel a figyelmet. Az eredmények nagyban függnek a tanulók szocio-ökönömiai jól-létértől és a közösségtől, amelyben élnek. Bár a tanárok pedagógiai döntései befolyásolják az eredményeket, több fontos tényező kiesik az ellenőrzésük alól. A tananyag által előírt korlátozások, az értékelés, az idő, a rendelkezésre álló források gátolják a tanárokat abban, hogy teljes mértékben hasznosítsák a résztvevők tanulási tapasztalatai által létrejött szociális eredményeket.

Az egyéni és a közösségi kompetenciák előnyeit és hátrányait speciális példákon keresztül szemlélteti Nick Boreham. Az egyik példájában az erdőtüzek oltására kiképzett csapatok felkészítésében alkalmazott kompetenciákat és azok következményeit elemzi. Megfigyelte, hogy az ejtőernyős tűzoltók kiképzése során az individuális készségeket hangsúlyozzák, miközben mellőzik a társas kompetenciák fejlesztését. Ennek egyik lehetséges magyarázata, véli a szerző, az amerikai nemzeti kultúra individualizmust hangsúlyozó sajátosságában rejlik.

A kiragadott példa megértését Hofstede tanulmánya segítheti, aki a nemzeti kultúrák kétfajta